

CA1
HR
-2002
I51
v. 10

Information on LABOUR STANDARDS



10 TERMINATIONS

Part III of the *Canada Labour Code* (Labour Standards)

Employee terminations are regulated under Part III of the *Canada Labour Code* by Divisions IX – *Group Termination*, X – *Individual Termination*, and XI – *Severance Pay*.

The following questions and answers will be of interest to employers and employees under federal jurisdiction. Pamphlet 1 of this series describes the types of businesses covered by the *Code*. It is available from any Labour Program office of Human Resources Development Canada and on the HRDC website.

DIVISION IX – GROUP TERMINATION

1. What constitutes a group termination?

The termination of 50 or more employees from a single industrial establishment either simultaneously or within any period not exceeding four consecutive weeks.

2. To whom must an employer give notice of a group termination?

Written notice of a group termination must be given to the Minister of Labour, Ottawa, Ontario, K1A 0J2, and copies sent to:

- the Minister of Human Resources Development, Ottawa, Ontario, K1A 0J9;
- the Canada Employment Insurance Commission, Ottawa, Ontario, K1A 0J9;
- any trade union certified to represent any employee in the group being terminated;
- any employee in the group being terminated who is not represented by a trade union. (This requirement may be met by posting a copy of the notice in the work place where people can see it.)



3. When must an employer give notice of a group termination?

At least 16 weeks before the date the terminations commence.

4. What information must an employer include in the notice?

A notice of group termination of employment must include:

- a) the name of the employer;
- b) the location at which the termination is to take place;
- c) the nature of the industry of the employer;
- d) the date or dates on which the employer intends to terminate the employment of any one or more employees;
- e) the estimated number of employees in each occupational classification whose employment will be terminated;
- f) the reason for the termination of employment; and
- g) the name of any trade union certified to represent any employee in the group of employees whose employment is to be terminated or recognized by the employer as bargaining agent for such employees.

5. Is it possible for an employer to obtain a waiver from the requirement to give notice?

Yes. The *Code* provides that the Minister of Labour may waive any requirement of this Division where it is shown that such application would be prejudicial to the interests of the employee or of the employer, or would be detrimental to the operation of the industrial establishment. The Minister of Labour may also waive any or all of the requirements of this Division if it is demonstrated that measures are already in place that are substantially the same as those required to be established. Applications for such a waiver should be made as early as possible to the Minister of Labour, Ottawa, Ontario K1A 0J2.

6. Does an employer have obligations in group termination situations other than the notice requirement?

Yes. With some exceptions (see question 12), employers undertaking group terminations are required to establish a committee of employer and employee representatives. See also questions 14-26.

7. What is the purpose of the committee?

To develop an adjustment program aimed at eliminating the necessity for the termination or, where that is not possible, to minimize its impact on affected employees and assist them in obtaining other employment.

8. When must an employer establish a committee?

An employer must establish a committee immediately upon providing the notice of termination. The committee must hold its first meeting within two weeks of the date the notice is given.

9. How much time does a committee have to develop an adjustment program?

The maximum time allowed is 16 weeks or the length of the notice period.

10. What happens if the committee cannot agree on an adjustment program?

Either party may apply to the Minister of Labour for the appointment of an arbitrator to settle outstanding issues. However, application cannot be made until at least six weeks after the notice of termination is given.

11. Are there restrictions on the arbitrator's authority?

Yes. The arbitrator has a duty to assist the parties in developing a program. However, his or her authority to arbitrate is restricted to matters that are normally the subject of collective agreement clauses on termination of employment. An arbitrator is not empowered to review the employer's decision to terminate, or to delay the termination.

12. Under what circumstances are employers not required to establish a joint planning committee?

In broad terms, employers are not required to establish joint planning committees if the Minister of Labour has granted a waiver from that requirement as detailed in question 5. For more information regarding requirements for waivers, refer to section 228 and 229 of the *Canada Labour Code*, or contact your local Labour Program office.

LAY-OFFS

13. Are all lay-offs considered terminations?

No. Certain lay-offs do not constitute terminations of employment such as when:

- a) a lay-off is a result of a strike or lockout;
- b) the term of the lay-off is three months or less;
- c) the term of the lay-off is for more than 3 months but not more than 12 months, and the employees maintain recall rights pursuant to a collective agreement.

In certain circumstances, other lay-offs of more than three months may not constitute a termination of employment. For details, please consult section 30 of the *Canada Labour Standards Regulations* or any Labour Program office of Human Resources Development Canada.

DIVISION X – INDIVIDUAL TERMINATION

14. What notice or payment in lieu of notice must be given to an employee whose employment is being terminated?

An employee is entitled to written notice of the employer's intention to terminate his or her employment, at least two weeks before the date specified in the notice. In lieu of such notice, the employee is entitled to two weeks' wages at the regular rate.

15. Does the requirement for notice or pay in lieu apply to all employees?

It applies to any employee whose employment is being terminated except as follows:

- a) an employee who has not completed three consecutive months of continuous employment;
- b) an employee who terminates his or her own employment;
- c) an employee who is dismissed for just cause;
- d) an employee who is on a lay-off that does not constitute a termination of employment (see question 13).

16. Is an employer required to give individual notice of termination or pay in lieu of notice to an employee covered by a group termination notice?

Yes. Even though an employee's termination is included under a notice given in respect of a group termination, individual notice is still required.

17. Does this provision apply in the case of an employee covered by an agreement which provides for "bumping rights", that is, which authorizes an employee whose position becomes redundant to displace someone having less seniority?

When an employee is covered by a collective agreement that provides for "bumping rights", the employer must advise the union in writing two weeks' before the position becomes redundant and post a copy of the notice prominently in the work place. The employer may, however, choose to pay two weeks regular wages to the laid-off employee in lieu of notice.

18. Does the *Code* require an employee to give notice if he or she terminates the employment?

No.

DIVISION XI – SEVERANCE PAY

19. How long must an employee have been employed with the employer to qualify for severance pay?

An employee must have completed at least 12 consecutive months of continuous employment to qualify for severance pay.

20. Are there any absences from employment that do not interrupt continuity of employment?

Yes. Lay-offs that are not a termination of employment under the *Code* (see question 13) and absences permitted or condoned by the employer. This means, in effect, that any absence which did not result in a termination of employment, such as parental leave, is not considered an interruption in the continuity of employment.

21. How much severance pay is an employee entitled to?

The equivalent of two days' pay at the employee's regular rate of wages for regular hours of work for each complete year of employment, with a minimum benefit equivalent to five days' wages.

22. Are employees entitled to severance pay if they are laid off?

Yes, if the lay-off is a termination within the meaning of the legislation and the employees meet the service requirements described above.

23. Are there any other circumstances in which the employer is not required to provide severance pay?

Yes. Severance pay does not have to be paid to employees dismissed for just cause or employees who, on or before ceasing to be employed, are entitled to:

- a) a pension under a pension plan contributed to by the employer that is registered pursuant to the *Pension Benefits Standards Act*;
- b) a pension under the *Old Age Security Act*;
- c) a retirement pension under the *Canada Pension Plan* or the *Quebec Pension Plan*.

24. What happens if an employee on a lay-off that is not a termination under the Code fails to return to work after having been recalled by the employer?

The employee is deemed to have terminated his or her own employment and is not entitled to severance pay.

25. Does this mean that an employee who quits or otherwise terminates his or her own employment is not entitled to severance pay?

Yes. In such cases the employer must pay all wages and any other amounts that may be due to the employee, but is not required to pay severance pay.

26. What happens if an employer is unable to recall an employee to work after a lay-off that is not a termination under the *Code*?

The lay-off becomes a termination, and the employer must pay severance pay to the employee. In addition, pay in lieu of notice must be given.

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the *Canada Labour Code* (Labour Standards), the *Canada Labour Standards Regulations*, and relevant amendments.

Additional copies of this publication can be obtained from:
Public Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140 Promenade du Portage, Phase IV, Level 0
Gatineau, Quebec
K1A 0J9

Fax (819) 953-7260
www.hrdc-drhc.gc.ca

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2002
Cat. No. MP43-345/10-2002
ISBN 0-662-66805-7

The first part of the paper discusses the importance of understanding the context of the data. It is essential to know where the data is coming from and what it represents. This helps in interpreting the results correctly and avoiding any bias or misinterpretation.

The second part of the paper describes the methodology used for data collection and analysis. It details the steps taken to ensure the accuracy and reliability of the data, as well as the statistical methods used to analyze the results.

The third part of the paper presents the results of the study. It shows the distribution of the data and the differences between the groups being compared. The results are discussed in the context of the research objectives and the existing literature.

The final part of the paper concludes the study and provides some suggestions for future research. It highlights the strengths and limitations of the study and offers ideas for how the research could be improved or expanded.

- c) une pension de retraite en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec.

24. Qu'arrive-t-il si l'employé qui a fait l'objet d'une mise à pied ne constituant pas une cessation d'emploi aux termes du Code ne retourne pas au travail après avoir été rappelé par son employeur?

L'employeur considère alors que l'employé a mis volontairement fin à son emploi. L'employé perd alors son droit à une indemnité de départ.

25. Les employés qui démissionnent ou qui, d'une façon ou d'une autre, mettent volontairement fin à leur emploi perdent-ils leur droit à une indemnité de départ?

Oui. Dans de tels cas, l'employeur doit verser toutes les sommes qui sont dues à l'employé, mais il n'est pas tenu de lui verser une indemnité de départ.

26. Qu'arrive-t-il si l'employeur est dans l'impossibilité de rappeler au travail un employé qui a fait l'objet d'une mise à pied ne constituant pas une cessation d'emploi aux termes du Code?

La mise à pied devient alors une cessation d'emploi et l'employeur est tenu de verser à l'employé une indemnité de départ, ainsi qu'une somme correspondant à deux semaines de salaire en guise de préavis, calculée suivant son taux normal de rémunération.

Ce feuillet est publié à titre d'information seulement. À des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail) et le *Règlement du Canada sur les normes du travail*, ainsi que leurs modifications.

Pour obtenir d'autres exemplaires de ce document, veuillez vous adresser au :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage, Phase IV, niveau 0
Gatineau (Québec)

K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260

www.hrdc-dtrhc.gc.ca/

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2002
N° de catalogue MP43-345/10-2002
ISBN 0-662-66805-7

SECTION XI – L'INDEMNITÉ DE DÉPART

19. Pendant combien de temps l'employé doit-il avoir travaillé pour l'employeur pour avoir droit à une indemnité de départ?

L'employé doit avoir travaillé sans interruption pour le même employeur pendant au moins 12 mois pour avoir droit à une indemnité de départ.

20. Existe-t-il certaines formes d'absence du travail qui n'interrompent pas la continuité de l'emploi?

Oui. Les mises à pied qui ne constituent pas, aux termes du *Code*, une cessation d'emploi (voir la question n° 13 du présent feuillet), non plus que les absences autorisées ou approuvées par l'employeur, n'interrompent pas la continuité de l'emploi. En fait, toute absence qui n'entraîne pas une cessation d'emploi, un congé parental par exemple, est considérée comme une absence qui n'interrompt pas la continuité de l'emploi.

21. À quel montant d'indemnité de départ les employés ont-ils droit?

L'employé a droit à une indemnité de départ correspondant à deux jours de salaire, calculée suivant son taux normal de rémunération, pour chaque année complète d'emploi, et qui ne doit pas être inférieure à l'équivalent de cinq jours de salaire.

22. Les employés qui sont mis à pied ont-ils droit à une indemnité de départ?

Oui, si cette mise à pied constitue, aux termes du *Code*, une cessation d'emploi et si l'employé répond aux exigences susmentionnées.

23. Existe-t-il certaines autres circonstances où l'employeur n'est pas tenu de verser une indemnité de départ?

Oui. L'employeur n'est pas tenu de verser une indemnité de départ aux employés qui font l'objet d'un congédiement justifié ou qui, au moment de la cessation d'emploi ou avant, ont droit à :

a) une pension en vertu d'un régime auquel l'employeur a contribué et qui est enregistré conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes de prestation de pension*;

b) une pension en vertu des dispositions de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*;

18. Les employés qui mettent volontairement fin à leur emploi sont-ils tenus par le Code de donner un préavis?

Si les employés sont partie à une convention collective qui autorise la suppléant, l'employeur doit, au moins deux semaines avant que le poste ne devienne excédentaire, en aviser par écrit le syndicat et afficher, bien en vue, une copie de ce préavis dans le lieu de travail. L'employeur peut toutefois décider de verser à l'employé mis à pied une somme correspondant à deux semaines de salaire, calculée suivant son taux normal de rémunération.

17. Cette disposition s'applique-t-elle si les employés sont partie à une convention collective qui comporte une clause de « suppléant », et qui permet donc à l'employé dont le poste devient excédentaire d'évincer un autre employé comptant moins d'ancienneté?

Oui. Même s'il est fait état du licenciement de l'employé dans le préavis de licenciement collectif, l'employeur est quand même tenu de lui donner un préavis de licenciement individuel ou de lui verser un salaire tenant lieu de préavis.

16. L'employeur est-il tenu de donner un préavis de licenciement individuel ou de verser un salaire tenant lieu de préavis aux employés faisant l'objet d'un licenciement collectif?

- a) si l'employé n'a pas travaillé sans interruption pour lui pendant au moins trois mois;
- b) si l'employé met volontairement fin à son emploi;
- c) si l'employé fait l'objet d'un congédiement justifié;
- d) si la mise à pied ne constitue pas, aux termes du *Code*, une cessation d'emploi (voir la question n° 13 du présent feuillet).

L'employeur est tenu de respecter l'obligation de donner un préavis de licenciement ou de verser un salaire tenant lieu de préavis, sauf :

15. L'employeur est-il toujours tenu de donner un préavis de licenciement individuel ou de verser un salaire tenant lieu de préavis?

12. Existe-t-il certaines circonstances où l'employeur n'est pas tenu de mettre sur pied un comité mixte?

Oui. De façon générale, l'employeur est exempté de l'obligation de mettre sur pied un comité mixte si le ministre du Travail lui a accordé une exemption à cet effet (voir la question n° 5 du présent feuillet). Pour plus d'information sur les exigences à respecter pour obtenir une exemption, voir les articles 228 et 229 du *Code canadien du travail* ou communiquez avec le bureau du Programme du travail le plus près de chez vous.

MISE À PIED

13. Toute mise à pied constitue-t-elle une cessation d'emploi?

Non. Certaines mises à pied ne constituent pas, aux termes du *Code*, une cessation d'emploi. Nommément :

- a) lorsqu'elles résultent d'une grève ou d'un lock-out;
- b) lorsqu'elles sont d'une durée de trois mois ou moins;
- c) lorsqu'elles sont d'une durée de 3 à 12 mois, mais que les employés maintiennent des droits de rappel au travail en vertu d'une convention collective.

Les mises à pied d'une durée supérieure à trois mois peuvent par ailleurs parfois ne pas constituer, dans des circonstances bien particulières, une cessation d'emploi. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter l'article 30 du *Règlement du Canada sur les normes du travail* ou le bureau du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada.

SECTION X – LE LICENCIEMENT INDIVIDUEL

14. Lorsque l'employeur a l'intention de licencier un employé, quel préavis ou quel salaire tenant lieu de préavis doit-il lui donner?

L'employeur qui a l'intention de licencier un employé doit lui faire parvenir, au moins deux semaines avant la date prévue du licenciement, un préavis écrit ou, à défaut, lui verser une somme correspondant à deux semaines de salaire, calculée suivant son taux normal de rémunération.

6. Dans un cas de licenciement collectif, l'employeur a-t-il des obligations autres que celle de donner un préavis?

Oui. À quelques exceptions près (voir la question n° 12 du présent feuillet), l'employeur qui effectue un licenciement collectif doit former un comité mixte composé de représentants de l'employeur et des employés (voir aussi les questions n°s 14 à 26 du présent feuillet).

7. Quel est le mandat du comité mixte?

Le comité mixte a pour mandat de mettre sur pied un programme d'adaptation qui permettra d'éviter le licenciement ou, si cela s'avère impossible, d'en atténuer les répercussions sur les employés, qui pourront notamment faire appel à son aide pour se trouver un autre emploi.

8. Quand l'employeur doit-il mettre sur pied le comité mixte?

L'employeur doit mettre sur pied le comité mixte dès qu'il donne le préavis de licenciement. Le comité mixte doit se réunir au cours des deux semaines qui suivent la date à laquelle le préavis a été donné.

9. De quel délai le comité mixte dispose-t-il pour mettre sur pied son programme d'adaptation?

Le comité mixte a 16 semaines au maximum pour mettre sur pied son programme d'adaptation, délai qui coïncide avec la période de préavis.

10. Qu'arrive-t-il si les membres du comité mixte ne parviennent pas à s'entendre sur un programme d'adaptation?

Si les membres du comité mixte ne parviennent pas à s'entendre sur un programme d'adaptation, l'une des parties peut demander au ministre du Travail de désigner un arbitre, qui tranchera tout point encore en litige. Une telle demande ne peut toutefois être faite que lorsque les six semaines suivant l'envoi du préavis de licenciement collectif sont écoulées.

11. Les pouvoirs de l'arbitre font-ils l'objet de restrictions?

Oui. L'arbitre a le devoir d'aider les parties à mettre sur pied un programme d'adaptation. Toutefois, il ne peut appliquer ses pouvoirs d'arbitre que dans le cas des dispositions qui, se trouvant habituellement dans une convention collective, traitent du licenciement collectif. Il n'est habilité ni à réviser la décision de l'employeur d'effectuer un licenciement collectif, ni à faire reporter ce licenciement.

- d) tout employé du groupe licencié qui n'est pas représenté par un syndicat. (L'employeur peut se conformer à cette exigence en affichant, bien en vue, une copie de ce préavis dans le lieu de travail).

3. Quand l'employeur doit-il donner le préavis de licenciement collectif?

Ce préavis doit être donné au moins 16 semaines avant la date prévue du licenciement.

4. Quels renseignements l'employeur doit-il fournir dans le préavis de licenciement collectif?

Le préavis de licenciement collectif doit comporter les éléments suivants :

- a) le nom de l'employeur;
- b) l'endroit où s'effectuera le licenciement;
- c) le genre d'entreprise qu'exploite l'employeur;
- d) la ou les dates prévues pour le licenciement d'une ou de plusieurs personnes;
- e) pour chaque catégorie professionnelle, le nombre estimatif d'employés visés par le licenciement;
- f) la raison du licenciement;
- g) le nom de tout syndicat accrédité représentant des personnes du groupe licencié ou de tout syndicat reconnu par l'employeur comme agent négociateur de ces employés.

5. Existe-t-il certaines circonstances où l'employeur n'est pas tenu de donner un préavis de licenciement collectif?

Oui. Il est prévu dans le *Code* que le ministre du Travail peut exempter l'employeur de l'obligation de donner un préavis de licenciement s'il est établi que le respect de cette exigence nuirait aux intérêts des employés ou de l'employeur, ou au fonctionnement de l'établissement industriel. Le ministre du Travail peut en outre soustraire l'employeur à l'application de cette section ou à celle de l'une de ses dispositions s'il lui est démontré que des mécanismes essentiellement semblables à ceux prévus dans cette section sont déjà en place. Les demandes d'exemption doivent être soumises le plus tôt possible au ministre du Travail, Ottawa (Ontario) K1A 0J2.

Renseignements sur LES NORMES DU TRAVAIL

10 CESSATION D'EMPLOI

Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail)

La partie III du *Code canadien du travail* contient certaines dispositions sur la cessation d'emploi, notamment à la section IX – *Licenciements collectifs*, à la section X – *Licenciements individuels* et à la section XI – *Indemnité de départ*.

Les paragraphes suivants visent à répondre aux questions que les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale peuvent se poser sur le sujet. Le feuillet n° 1 de la présente série décrit les genres d'entreprises qui sont ainsi assujetties au *Code*. Pour obtenir ce feuillet, veuillez communiquer avec le bureau du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada, ou consulter le site Internet de DRHC.

SECTION IX – LICENCIEMENTS COLLECTIFS

1. Qu'entend-on par « licenciement collectif » ?

Un licenciement collectif se définit comme la mise à pied, simultanée ou échelonnée sur une période d'au plus quatre semaines consécutives, de 50 employés ou plus travaillant dans un même établissement industriel.

2. À qui l'employeur doit-il donner le préavis de licenciement collectif?

L'employeur doit donner, par écrit, le préavis de licenciement collectif au ministre du Travail, Ottawa (Ontario) K1A 0J2. Il doit en outre expédier des copies de ce préavis aux organisations et personnes suivantes :

- a) le ministre du Développement des ressources humaines Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0J9;
- b) la Commission de l'assurance-emploi du Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0J9;
- c) tout syndicat accrédité représentant des employés du groupe licencié;